



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Evidencias Psicométricas del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico
en el Trabajo (IVAPT) en Docentes Universitarios”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Perez Vilchez, Gianella Arlyne (ORCID: 0000-0002-8375-0864)

Roldan Vera, Elizabeth Beatriz (ORCID: 0000-0002-0949-1286)

ASESOR:

Mg. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

Chimbote – Perú

2020

DEDICATORIA

A dios por bendecirme en cada paso durante mi carrera profesional.

A mi madre y abuela, por su amor y apoyo constante, por enseñarme que todo esfuerzo tiene recompensa y por enseñarme a alcanzar mis objetivos.

A mi abuelo, por cada enseñanza y palabras de aliento.

A mi hermano, por su compañía y cariño.

A mi bisabuela, que me ampara desde el cielo.

Pérez Vílchez, Gianella

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada dificultad que se me ha presentado y por todas sus bendiciones en esta etapa universitaria.

A mis padres, por su apoyo incondicional, su amor y su sacrificio para poder cumplir mis metas.

A mi abuela, por su comprensión y motivación en cada paso que he dado.

Roldan Vera, Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por darnos salud y fortaleza para poder culminar la carrera profesional. A nuestros padres, por su amor y apoyo incondicional, por enseñarnos que uno puede lograr lo que se proponga, sin ellos nada de esto hubiera sido posible. A nuestros abuelos, porque son el mejor ejemplo de buenos resultados a su trabajo, por su comprensión y amor. A nuestra familia por su apoyo y su unión cada vez que los hemos necesitado.

Así mismo, un agradecimiento profundo a nuestros asesores Mg. Manuel Alva y el Dr. Noé Grijalva, por su apoyo, paciencia, el tiempo dedicado y el aporte de sus conocimientos en el desarrollo de esta tesis. Por último y no menos importante, a nuestros amigos, quienes hicieron de esta etapa universitaria la más satisfactoria de todas.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	27
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	29
Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo.....	29
Tabla 2.....	31
Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo.....	31

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación fue determinar las propiedades psicométricas del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) en docentes universitarios. La muestra estuvo conformada por 149 docentes universitarios de la provincia del Santa, el tipo de investigación fue instrumental. Por otro lado, el instrumento utilizado fue el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT). Se llevó a cabo el análisis de los datos mediante la estadística descriptiva, con la finalidad de obtener la validez y confiabilidad de instrumento mediante el Alpha de Cronbach. Así mismo, se obtuvo en la dimensión de Presencia de Violencia ,973 y en la dimensión de Acoso Psicológico ,860 indicando que el instrumento es confiable. Finalmente, los resultados son reflejados como aporte para poder destacar la influencia de la violencia y el acoso psicológico en el bajo desempeño, el ausentismo y clima laboral de los docentes universitarios, al igual que el desarrollo de la organización.

Palabras Clave: Violencia, Acoso Psicológico, Docentes.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the psychometric properties of the inventory of violence and psychological harassment at work (IVAPT) in university teachers. The sample consisted of 149 university teachers from the province of Santa, the type of research was instrumental. On the other hand, the instrument used was the Inventory of Violence and Psychological Harassment at work (IVAPT). Data analysis was carried out using descriptive statistics, in order to obtain the validity and reliability of the instrument using Cronbach's Alpha. Likewise, it was obtained in the Presence of Violence dimension, 973 and in the Psychological Harassment dimension, 860, indicating that the instrument is reliable. Finally, the results are reflected as a contribution to be able to highlight the influence of violence and psychological harassment on the low performance, absenteeism and work environment of university teachers, as well as the development of the organization.

Keywords: Violence, Psychological Harassment, Teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el capital humano en las organizaciones públicas y privadas es de gran importancia ya que ha contribuido con la productividad y el éxito. Sin embargo, dentro de ellas existen conductas positivas y negativas, con las cuales los trabajadores han podido desenvolverse en el ámbito laboral y a la vez han generado una serie de consecuencias. Es por ello que, las conductas negativas son un problema que vienen aumentando a lo largo del tiempo, trayendo consigo baja productividad, ausentismo y una serie de conflictos a la propia organización mencionadas por Piñuel (2001) que afectan a calidad de vida del trabajador.

Estas conductas negativas las define Giraldo (2005) como acoso laboral el cual se trata de un fenómeno de abuso emocional, que tiene como característica la conducta hostil y agresiva que se efectúa de forma periódica entre colegas del mismo centro de trabajo o desde un jefe hacia su subordinado, y está acompañada de una comunicación desestimada y poco ética, demostrando que esta problemática cada vez abarca más víctimas de acoso moral o psicológico en el trabajo sobre todo en países latinoamericanos; en una investigación realizada por Pando, Aranda, Salazar, y Torres (2016) consideran que los nivel de violencia psicológica de mayor prevalencia se encuentran en colaboradores del Bolivia (76.8%), Perú (79.8%), y Costa Rica (74.8%) enfatizando que más del 70% de los trabajadores en estos 3 países fueron víctimas de alguna forma de violencia psicológica.

Kivimäki, Elovainio y Vahtera (2000), mencionan que el acoso laboral engloba una serie de factores como son el género, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad y edad, este tipo de violencia se hace presente de diversas formas mediante acciones, gestos y/o comentarios hostiles que de forma constante transgreden la dignidad e integridad del colaborador.

Hoel y Salin (2003), refieren que en su mayoría las organizaciones no muestran conciencia sobre esta problemática, evitando tomar alguna medida o acción de prevención generando la rotación y ausentismo de colaboradores que pueden tener

gran potencial dentro de la organización. Este fenómeno perjudica a la salud mental de la víctima, generando temores, teniendo problemas en sus relaciones interpersonales dificultando su desempeño dentro de la organización y en su vida personal.

Casahuillca (2016) menciona que en el Perú, el acoso laboral y la violencia psicológica se han instalado dentro de las organizaciones públicas y privadas sin ser detectadas, generando una serie de problemas dentro de las empresas, si nos enfocamos en la educación superior, las universidades en sus estructuras internas reúnen un revelador número de personas en su plano jerárquico desde directores, docentes nombrados o contratados, personal administrativo, que conviven en una relación laboral por muchas horas del día. Sin embargo, cuando existe una relación inadecuada se puede generar un ambiente de hostigamiento y acoso. Según Benítez y Chinchayhuara (2013) mencionan que, en el Perú, tres de cada 10 docentes universitarios sufren hostigamiento en sus centros de labores, habiendo denuncias sobre hostigamiento, así como las de despido injustificado.

En el mundo existen autores que plantearon diferentes instrumentos sobre el acoso y violencia psicológica en distintos países como son el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT 60), el Negative Acts Questionnaire (NAQ) y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, (IVAPT) destacando este último desarrollado por Manuel Pando que cuenta con 2 dimensiones las cuales son presencia de violencia psicológica en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo.

Lara y Pando (2014) mencionan que los docentes, son los que más tiempo permanecen en su lugar de trabajo por ende son un grupo muy propensos a sufrir de acoso laboral. De acuerdo al análisis realizado se encontró que no existe un instrumento en nuestra localidad sobre el tema de Violencia y Acoso Psicológico en docentes universitarios, por lo cual este estudio aportará a la realización de otras investigaciones.

Pando, Aranda y Olivares (2016) realizaron investigaciones sobre el mobbing en países latinoamericanos en Bolivia y Ecuador, desarrollaron un análisis factorial

confirmatorio sobre el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT), la muestra se conformó por 620 trabajadores entre 311 y 309 correspondientemente, en los resultados se estimó los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y su valor fue de ,88 con validez relevante y coeficiente de fiabilidad $\alpha = ,89$ alpha de Cronbach.

Vásquez (2015) en su investigación Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM), cuyo objetivo fue construir y validar un instrumento en el que se pueda hallar el acoso laboral en docentes de distintas instituciones del Perú, la prueba estuvo constituida por 17 ítems y dividida en 3 dimensiones, el estudio se realizó en dos fases la primera de 132 docentes de 9 colegios y la segunda de 420 docentes de siete departamentos. Se llevó a cabo la corrección del instrumento original y la verificación de las propiedades psicométricas, donde el alpha de Cronbach es de ,850 y el KMO ,862. El instrumento que se elaboró presentó buena consistencia interna logrando una fiabilidad y validez del constructo, lo cual hace confiable los resultados de la escala.

Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015), realizaron una validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT - PANDO en tres ámbitos laborales chilenos, se obtuvo una muestra no probabilística de 700 trabajadores, constituida por un 26% de hombres y 74% de mujeres, obteniendo como resultado en la dimensión de presencia de violencia de ,773 y en acoso psicológico de ,930 presentando buenos índices de confiabilidad en general.

Por otro lado, Del Castillo (2016) en su investigación sobre propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT 60 cuyo objetivo fue establecer las propiedades psicométricas del cuestionario en trabajadores municipales, la muestra estuvo compuesta por 435 trabajadores, divididos en 233 varones y 202 mujeres, se obtuvo que los índices de ítem – test fueron de .21 a .87 siendo resultados aceptables, del mismo modo se realizó la consistencia interna por medio del coeficiente Alpha de Cronbach, presentando una

fiabilidad para el total del instrumento de .96, que refiere una consideración excelente.

Por su parte Rosales y Noé (2018) en su investigación sobre el acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT- 60 en una muestra peruana contando con una muestra de 320 docentes de colegios públicos de Chimbote las cuales logra escoger por estratos, mediante el análisis factorial se calculó el modelo multi dimensional encontrando 6 factores determinando la fiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente omega ($\omega = ,959$ a $,986$), brindando evidencia de la adecuada fiabilidad, logrando ratificar el modelo original del instrumento de 60 ítems.

Así mismo, Narro (2017) en su estudio sobre las propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral en colaboradores de una entidad gubernamental en la ciudad de Chimbote cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas del instrumento LIPT 60, la muestra fue de 306 trabajadores municipales, elegidos por estratos, se realizó el análisis factorial confirmatorio y se encontró las correlaciones ítem- test superaron el ,30, la confiabilidad se halló por el coeficiente de alfa de Cronbach, de igual forma se logra observar que todas las dimensiones presentan un índice mayor a ,81 mostrando que presenta una magnitud muy alta de confiabilidad.

I. MARCO TEÓRICO

La literatura sobre la violencia y acoso han permitido conocer definiciones que presentaremos a continuación:

La Organización Mundial de la Salud (2016) señala que la violencia se conforma por el uso intencionado de fuerza física o poder, ya sea como amenaza o efecto, que se puede dar contra uno mismo, otra persona o un grupo y que tiene como consecuencia lesiones y daños psicológicos.

Leymann (1996) define al acoso como un transcurso de devastación que implica una serie de constantes acciones desfavorables, que si llegan a presentarse de manera solitaria pueden parecer insignificantes, pero su repetición consecutiva tiene efectos perjudiciales dentro de la organización.

Pando (2006) define el acoso psicológico como todo comportamiento abusivo y repetitivo que tiene como objetivo intranquilizar, infligir o conseguir una reacción de desacomodo en el otro individuo, y que tiene como consecuencia la lesión de la honra y la integridad de la persona afectada.

Vartia (1993) señala que el acoso psicológico es la situación en donde el colaborador es expuesto muchas veces, durante un largo tiempo a acciones negativas por parte de otras personas.

Mientras que, Brodsky (1976), manifiesta que el acoso psicológico llega a ser intentos persistentes de un individuo para frustrar, molestar, hostigar, intimidar, o producir cualquier tipo de incomodidad en otro individuo.

Asimismo, Salin (2003), relaciona los aspectos teóricos con respecto a la naturaleza interpersonal del acoso psicológico; ubicándolo y entendiéndolo como producto-resultado de los tipos de relaciones que se dan entre colaboradores de una organización y no con sujetos externos.

Es así también, que existen diferentes teorías que puedan dar una explicación sobre el tema de violencia y acoso psicológico que presentaremos a continuación:

Leymann (1996 citado por Zapf y Gross, 2001) propone un modelo donde resalta la responsabilidad que tienen las organizaciones en donde se presenta la violencia y acoso psicológico, adquiriendo una visión global en la cual el contexto resulta primordial. Destaca como elementos principales causantes de la violencia y acoso psicológico la mala organización y diseño del trabajo, así como una inadecuada gestión de conflictos y mal liderazgo por parte de los superiores.

En cuanto a la mala organización de la labor profesional, el autor menciona la sobrecarga y naturaleza de algunos trabajos como las fuentes principales de la violencia y acoso psicológico, en cuanto a la gestión del conflicto y el liderazgo, Leymann mostró que ciertos superiores suelen negar o ser partícipes frente a un conflicto, en el proceso de victimización, de tal forma que logran aliarse con los acosadores en ciertas ocasiones y no con la víctima. De esta forma, según este modelo, la negación de las personas que presumen poder, o incluso la ausencia de ética, son factores que facilitan la violencia y acoso psicológico.

Este modelo enfatiza los aspectos organizativos como los más relevantes al momento de conceptualizar, es así que se aborda y ataja los casos de acoso psicológico. La responsabilidad la tiene la organización, entendiendo que se ve como un aspecto positivo, pues son éstas quienes tienen mucho más peso y mejores oportunidades al momento en el que brindan ambientes de trabajo saludables para todos sus trabajadores, evitando el incremento de cualquier tipo de problemática laboral, de tal modo que favorece el beneficio mutuo entre trabajador y empresa.

Por otro lado, Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) proponen la teoría del conflicto donde mencionan que este es un transcurso reiterado dentro de las organizaciones, debido a esto señala que el conflicto llega a ser parte de una necesidad como un hecho periódico para que obtengan resultados constructivos. Los autores mencionan cinco niveles: conflicto intrapersonal: ocurre de manera interna y tiene como resultados las tensiones y fracasos internos, según los autores la violencia se origina debido a que las personas no han logrado superar sus problemas

interpersonales afectando a su entorno. Conflicto interpersonal, este tipo de conflicto abarca dos o más miembros que perciben actitudes o preferencias distintas, lo que puede desatar comportamientos hostiles dentro del lugar del trabajo. Conflicto intragrupo cuando el conjunto existen creencias opuestas entre los miembros de la organización, esto se llega a producir dentro de una misma área de trabajo y por último el conflicto intergrupalo, el conflicto entre grupos que se da dentro de la organización se obtiene de distintas perspectivas y contradicciones en los objetivos que persiguen los distintos departamentos.

Robbins (1999) destaca la teoría del poder donde resalta que el poder, es un transcurso común que se da en grupo u organización de tal manera es inevitable comprender cómo es que esta se alcanza y se desarrolla para entender por completo el comportamiento de la persona.

Según el autor en esta teoría se refiere a la capacidad que presenta el sujeto A para ser capaz de influir en la conducta del sujeto B, de tal manera que B llegue a actuar según los deseos de A", teniendo esta teoría como característica primordial la dependencia, como lo menciona Robbins que, si hay una dependencia alta de B sobre A, este tiene mayor poder que B, esto mayormente suele ocurrir por que el sujeto A posee algo que el sujeto B necesita y anhela, lo cual genera una dependencia.

Asimismo el acoso laboral presenta dimensiones descritas por Leymann (1996, citado por González y Rodríguez, 2003) las cuales denomina principales maniobras para arruinar a un profesional y consisten en: restringir su comunicación; el acosador impone lo que puede hacerse o no aprovechándose de la autoridad que tiene, interrumpiendo cuando habla o no dejar que se exprese, restringir su contacto social; aquí el acosador no dirige su palabra a la víctima y se encarga que los demás miembros de la organización tampoco lo hagan, lo que hace que se aislé de sus compañeros, desprestigiarlo ante sus compañeros; aquí se realizan muchas veces las bromas de mal gusto u los insultos hacia la víctima denigrando su imagen frente al entorno, desacreditar la capacidad laboral y profesional; aquí se le asigna a la

víctima deberes que están por debajo o por encima de su competencia laboral, buscando criticar sus fallas dentro de su desempeño, comprometer su salud; aquí el acoso psicológico que sufre la víctima ya tiene consecuencias psicosomáticas.

Por otro lado, Piñuel (2010) describe una serie de características habituales del acoso laboral entre las cuales resalta: realizar insultos a la víctima, de la misma manera brindarle tareas a corto plazo con la finalidad de que se le dificulte cumplirla, aislarla de los demás haciendo como si no existiera dentro de la organización, hablando como si no estuviera en el mismo lugar de trabajo, buscar denigrar su imagen dentro de la organización con calumnias y chismes, juzgar sus ideas y opiniones dentro de la organización, haciendo que se sienta poco valorada a pesar del sacrificio que hace dentro de la empresa, no reconocer sus logros y por lo contrario atribuírselos a otros, brindarle tareas que no son de su área con la finalidad de cansarlo y que presente su renuncia, no permitirle realiza capacitaciones o talleres que le permitan su crecimiento dentro de la organización, realizar acciones malintencionadas con la finalidad de encontrar algún punto débil para poder atacarlo, incomunicar al trabajador persuadiendo a los demás miembros de aislarlo, interrumpir con la intimidad del trabajador cogiendo sus materiales de trabajo, revisando sus correos electrónicos, buscando que presente mal los trabajos, encondiéndole documentos, borrando archivos o brindándole información falsa sobre fechas de entregas, etc., con la finalidad de un despido.

Piñuel (2001), describe las siguientes causas por las cuales se puede generar el acoso laboral: debido a la resistencia de la víctima de ser manipulada por el acosador, encontrando diferencia en los demás quienes no se resistieron, muchas veces esto hace que despierte la ira y las represalias del manipulador, quien comenzará a humillar y a hacer que la jornada laboral sea angustiosa y agobiante. Por otro lado, los demás trabajadores se convierten en cómplices, ya que muchas veces interpretan que la víctima se ha buscado el acto debido a que le ha faltado el respeto al acosador, porque la víctima despierta los celos del acosador debido a que muestra mejores competencias; esto se da sobre todo cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados que presentan características

resaltantes dentro de la organización, haciendo que el acosador lo vea como una amenaza a su permanencia en la empresa, porque la víctima muestra características de empatía, positivismo, simpatía que generan en el acosador desagrado, la envidia presentada por el acosador es por las características personales de la víctima o si se muestra más inteligente y honrado que el acosador lo que hace que él sienta que su trabajo peligra, el acosador presenta características de una personalidad enfermiza y un tanto cruel; esto apunta a la personalidad (de referencia patológica) del acosador. En la mayoría de los casos, se observa que el acosador presenta ciertos rasgos de un perfil envidioso y con ciertas tendencias a la violencia. También se da muchas veces que los ataques se produzcan porque la víctima presenta ciertos rasgos que hacen que se diferencie del resto del grupo, como por ejemplo puede ser: un mal que aqueja las relaciones laborales, su color de su piel o alguna característica física que hace que sea aprovechado por el acosador para lograr ensañarse con ella.

Por otro lado, Bosqued (2005) menciona que las causas se encuentran en la envidia entre los compañeros de trabajo, el no compartir los mismos puntos de vista con el acosador y pertenecer a un grupo social, de etnia, religión, raza, etc., distinto a los demás.

Del mismo modo Davenport, Schwartz y Elliott (2002) enfatizan la existencia de cuatro factores evidentes que favorecen el acoso los cuales son: 1) la gestión de manera inadecuada donde se valore más la competencia que la eficacia en los trabajadores, 2) el ambiente laboral estresante donde se trabaja estresado de manera continua, 3) la negación por parte de los superiores de la existencia del acoso y 4) falta de ética laboral donde la víctima se convierte en un objeto de acoso constante.

En cuanto a los tipos Toselli (2007), los cuales son: vertical descendente; es la persecución que ejerce el empleador o superiores sobre el trabajador subordinado, es el más habitual donde quien tiene más poder a través de su posición dentro de la empresa con menosprecios, desprestigios, e incluso injurias busca consumir el

ámbito psicológico del trabajador acosado para poder así destacarse frente a los demás subordinados, vertical ascendente; refiere a que un rango jerárquico alto se ve agredido por sus subordinados, quienes llegan a resistirse a sus métodos y órdenes con el propósito de desequilibrar y lograr su alejamiento del mando, o bien modificar su actitud o manera de trabajar. Esto mayormente se produce cuando una persona nueva ingresa a la organización y obtiene un rango alto que estuvo ostentado por sus compañeros y como respuesta se genera este tipo de acoso; horizontal o vertical: Se efectúa entre los integrantes de un mismo equipo de trabajo, se da debido a que mayormente los pares ven a la víctima con probabilidad de que sea un futuro rival laboral, que puede lograr a tener condiciones altas de ascenso y progreso.

Por su parte, Leymann (1997) instituye cuatro etapas típicas dentro del desarrollo del acoso, en la primera fase, la aparición de algún incidente crítico; el primer síntoma que se presenta en esta fase es la desorientación, la persona no entiende cómo sus jefes o compañeros, tienen comportamiento hostil contra él, sin embargo, no hace nada frente a ello porque confía que a través del tiempo esta situación pasará y solo busca aceptación y apoyo de ellos, en la fase 2; la persecución sistemática: Esta fase se caracteriza por un aumento corrosivo del acoso laboral hacia la víctima teniendo como finalidad amedrentar y hacerle sentir que cualquier movimiento que haga para librarse del acoso sólo logrará que el problema se maximice. Mayormente, estas reacciones de crecimiento de la presión están acompañadas de amenazas de carácter criminal, enfocadas de manera directa hacia la seguridad del acosado, en la fase 3; la intervención de los superiores: Debido al incremento del acoso la víctima muchas veces recurre a allegados dentro de la organización que pueden ayudar en la mayoría de veces afrontar y buscar solución al problema, estos pueden ser personas con un nivel jerárquico alto y que tenga capacidad de influencia en la empresa, sin embargo, la víctima aun no busca que su situación se haga conocida por los demás, por último en la fase 5; el abandono del trabajo: en esta fase se encuentra el deterioro de la salud del acosado como consecuente que puede llevar a que el trabajador abandone su lugar de

trabajo. Esto conlleva a que el sujeto expuesto a este tipo de abusos, con tan solo tener la idea de volver a laborar después de un descanso médico o el de volver a experimentar su estado actual, provoca temor y afecta a su bienestar.

Del mismo modo Piñuel y Zavala (2004) menciona 5 fases: fase del conflicto; cuando existe un conflicto no solucionado dentro de la organización como son las diferencias de opiniones, malos entendidos, este puede llegar a ser de forma crónica, sin embargo, aun aquí no existe el acoso.; fase de estigmatización; en esta fase se comienzan las acciones de generar hostigamiento contra la víctima con la justificación que la persona se lo merece, que con el tiempo se van haciendo más crueles y que tiene como finalidad la salida de la persona de la empresa ya que el acosador lo considera incapaz e inepto para su puesto de trabajo, generando en esta fase: el prohibir a la víctima a usar algunos equipos de trabajo u no poder capacitarse, hacer que los demás miembros de la empresa no se comuniquen con la víctima, difundir chismes y desprestigiar a la víctima, realizar humillaciones de manera constante haciendo sentir a la persona que no es digna de respeto, fase de intervención desde la empresa; esta fase se da como consecuencia de todo lo descrito anteriormente, la empresa interviene buscando solucionar el conflicto, si la intervención es efectiva el problema puede solucionarse, sin embargo, muchas veces se culpa a la víctima del problema generando la frustración del trabajador quien siente doblemente hostigado, fase de marginación; en esta fase la víctima se excluye laboralmente, sintiéndose aislado y ya no cómodo en su centro de trabajo, empieza a tener reacciones psicósomáticas notables, fase de salida o expulsión de la organización; debido a la prolongación del acoso muchas veces la víctima es quien decide salir de la empresa o pedir un cambio de centro laboral, sin embargo, también existen despidos injustificados en las que la empresa a ver a la víctima como el culpable piensa que es la mejor solución para la mejora.

Díaz (2007) menciona las siguientes fases fundamentales que conforman el proceso del acoso psicológico, a saber: seducción: esta primera fase se define como invisible; está compuesta por estrategias sutiles que generalmente no pueden identificarse a primera vista como un tipo de acoso. Se basa en una estrategia cuyo

objetivo es el poder conocer las debilidades de la futura víctima. Esta fase tiene como consecuencia arrebatarse algo que le pertenece a la víctima, ya sea amigos, puesto de trabajo, popularidad, etc. Los síntomas físicos que puede presentar la víctima pueden ser el estrés: cansancio, nerviosismo, insomnio, migrañas, lumbalgias, trastornos digestivos, etc.; indefensión: esta fase es explícita; es donde se dan indicios de producirse signos alarmantes que concluyen en el pedido de ayuda de la víctima. El rol de éste queda determinado por una situación de indefensión, que podrá ser verbalizada o callada. Es en esta etapa donde la víctima experimenta una clara contradicción tanto con el pensamiento lógico como con la confianza, conflicto; es en esta fase donde se llegan a producir las agresiones verbales y físicas hacia la víctima, llega a ocurrir un cambio negativo y brusco debido a que ambas partes buscan defender sus intereses, es en ese momento donde una de las partes busca la manera estrecha de lograr oprimir al otro, en este momento el conflicto se vuelve crónico y pasa a convertirse en hostigamiento, acoso; en esta instancia, el acosador ya llega a adoptar actitudes molestas para con la víctima, estas pueden llegar a ser acciones que se muestran sutiles, indirectas y difíciles de detectar a primera vista y que tiene como finalidad atacar su punto débil, aquí muchas veces el acosador busca conseguir apoyo de los demás miembros de la organización logrando ponerlos de su parte, mediante comentarios o críticas para infamar a la víctima y ponerla en el punto de la mira. La víctima comienza a llenarse de dudas sobre qué es lo que hace mal, y si la resolución del conflicto no prospera se pasa a la siguiente fase, entorno; la respuesta que tiene el entorno laboral puede determinar la solución rápida del acoso o determinar su instauración permanente. Aquí se establecen las razones por la que las personas llegan a ser testigos mudos, como son el temor a que les hagan lo mismo, porque gozan del espectáculo o por qué están en una relación dependiente con el acosador. La falta de apoyo del entorno para resguardar a la víctima y el surgimiento de nuevos aliados del instigador induce a que la víctima se aislé de manera extrema y llegué a sentir culpa de lo que le sucede, intervención de la empresa: el acosador llega a utilizar un comportamiento aislado, de agresión y ataque más directos, buscando que la organización consienta estos atropellos, apareciendo también acoso de forma

grupales, viendo a la víctima como una persona no grata dentro de la organización, en esta fase el acosador tiene como objetivo que la víctima logre perder sus mecanismos que le ayudan a afrontar y defenderse haciéndole más vulnerable al acoso. Cuando la organización nota esta problemática y pretende actuar, enfoca la situación e identifica a la víctima como problema, lo interpreta de manera errónea muchas veces como conflicto interpersonal, hace culpable a la víctima y evita asumir su responsabilidad, exclusión; el apartar a la víctima puede llegar a ser extremo y generalizado por parte del personal. Consiste en aislar al acosado del entorno laboral, ya sea por despidos de manera injustificada, retiros apresurados, pérdida de la razón y, a veces, incluso, pérdida de la vida. En esta fase la finalidad del acosador es que la víctima logre desaparecer del ámbito laboral ya que se revelo contra su sometimiento, recuperación; ésta es una nueva fase, dentro de la organización hay algunas personas en la empresa como jefes y compañeros que se niegan a ser parte de las agresiones, existen distintos caminos para salir, pero en todos ellos se deben recorrer dos fases: la primera es la desactivación emocional que consiste, en dejar de estar activos a las emociones, y la segunda sobrevivir haciéndose fuerte, se refiere a encontrar una manera de retomar y aceptar las experiencias vividas.

Dentro del acoso laboral se encuentran dos partes: el acosador y la víctima, Piñuel (2001) describe que el acosador usa el poder para defenderse debido a que muchas veces no es capaz de resolver las adversidades, lográndose imponer frente a los demás miembros.

Por otro lado, Frey, Hirschstein y Guzzo (2000), señala que su agresión es resultado de la falta de relaciones sociales y de control emocional, asimismo, Hirigoyen (2001) califica al acosador como perverso narcisista, debido a que proyecta su violencia hacia la víctima. Uribe (2001), conceptualiza este acto como una agresión reactiva cuya finalidad es causar daño y agresión proactiva que es un medio instrumental que busca alcanzar una meta o un beneficio secundario.

Por otro lado, la víctima según Piñuel (2001), presentan una personalidad no confrontativa de la que se aprovechan los acosadores para no quedar expuestos, asimismo refiere que los acosadores sienten algún tipo de envidia hacia la víctima debido a una cualidad que les hace destacar.

Caballero (2010) refiere que las personas víctimas de acoso suelen presentar mayor grado en valores, rectitud o perfeccionismo lo que provoca rechazo por parte de algunos compañeros o jefes.

Es así que el acoso laboral presenta consecuencias severas en distintos aspectos de la víctima Casas (2008) menciona las siguientes consecuencias: Para el trabajador afectado encontramos el nivel psíquico que presenta síntomas como el estrés, la ansiedad que puede generalizarse a otras situaciones de su vida cotidiana y relaciones interpersonales, un miedo agudo y constante, sentimiento de amago, del mismo modo puede desarrollar otros problemas emocionales como son el sentimiento de fracaso, frustración, apatía y hasta depresión, problemas de concentración y de atención que pueden dificultar el desarrollo de sus actividades en el trabajo, esto según la duración en cuanto a tiempo e intensidad del acoso. A nivel físico: se pueden desarrollar distintas expresiones psicósomáticas como son: trastornos digestivos, migrañas y dolencias. A nivel social, la persona víctima de acoso en la mayoría de veces llega a ser susceptible a las críticas, presenta una baja autoestima debido al hostigamiento constante que ha tenido, asimismo presentan actitudes de desconfianza, suelen aislarse, y muchas veces pueden desarrollar agresividad y hostilidad como mecanismo de defensa.

Por otro lado, Guillèn y Guil (2000), mencionan que en el nivel profesional: la persona víctima del acoso psicológico resulta muchas veces con baja motivación e insatisfacción para desarrollar sus funciones dentro de un ambiente hostil, haciendo que su desempeño laboral baje teniendo como fin el abandono de trabajo y disminuyendo su posibilidad de encontrar nuevas ofertas laborales.

Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante, y Sanz (2010), resaltan otras consecuencias; para la organización sobre el rendimiento, el presentar dentro de la

empresa trabajadores que son víctimas de acoso psicológico, afecta en el desarrollo en cuanto a la productividad y eficacia del trabajo, lo que hace que se disminuya también la calidad y cantidad del trabajo que realiza la víctima, aumentando el nivel de ausentismo y rotación en la organización. Sobre el clima organizacional; en una situación de acoso dentro de la organización se van a ver afectadas las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación que son pilares para un buen clima laboral. Para el núcleo familiar y social; las personas cercanas a la víctima tendrán cerca a alguien que padecerá algún tipo de consecuencia emocional debido al acoso constante que padecerá en su centro de trabajo sin poder encontrar la manera de poder ayudarlo efectivamente. Para la comunidad: Como consecuencia que genera el acoso en el trabajo será un impacto económico, ya que existirá mayor índice de ausentismo y rotación teniendo que invertir en capacitar a nuevos trabajadores para suplantar los puestos de trabajo.

Asimismo, Dawn, Cowie y Ananiadou (2003); mencionan que al menos el 25% de las víctimas, terminan por salirse de la organización, ya sea por una jubilación forzada, despido sin motivo, baja voluntaria o enfermedad.

Es así que se plantea el siguiente problema de investigación “Cuáles son las propiedades psicométricas del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) en docentes universitarios”

Asimismo, esta investigación se realiza con el propósito de aportar actualizaciones teóricas para contribuir y ampliar los conocimientos en base a la violencia y acoso psicológico en el ámbito laboral, del mismo modo, los resultados que se obtengan servirán como referente para el desarrollo de programas de prevención e intervención que tengan como finalidad reforzar las carencias que se presentan en la población estudiada, asimismo será de utilidad a modo de antecedente para estudios futuros en nuestra localidad para obtener instrumentos válidos y confiables.

Como objetivo general se debe determinar las Propiedades Psicométricas del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) en docentes universitarios de la provincia del Santa. Para ello, se realizó los siguientes pasos,

determinar la validez de constructo a través de la correlación ítem – test del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) en docentes universitarios de la provincia del Santa y determinar la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo “IVAPT” en docentes universitarios de la provincia del santa.

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es instrumental, en el cual se incluye aquellos trabajos que analizan la adaptación y estudió las propiedades psicométricas de los instrumentos psicológicos menciona por Ato, López y Benavente (2013)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Acoso psicológico	Es todo comportamiento abusivo y repetitivo que tiene como objetivo intranquilizar, infligir o conseguir una reacción de desacomodo en el otro individuo, y que tiene como consecuencia la lesión de la honra y la integridad de la persona afectada. Pando (2006)	El instrumento presenta con 22 reactivos, los cuales se encuentran en forma de enunciado, y están en escala Likert	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso psicológico en el trabajo. 	Intervalo
Violencia	Es aquella actitud amenazadora hacia la víctima, provocando daños psicológicos u otro tipo de lesiones físicas. Pando (2006)		<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de violencia psicológica en el trabajo. 	

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la población se compone del conjunto total de individuos que poseen alguna característica en común.

La población son docentes universitarios de la provincia del Santa.

- Criterios de Inclusión:
 - Docentes que se encuentren laborando más de 3 meses en la institución.
 - Docentes que firmen el consentimiento informado.

- Criterios de Exclusión:
 - Docentes que se encuentren laborando menos de 3 meses en la institución.

La muestra que se trabajó en esta investigación es de 149 docentes universitarios de la provincia del Santa.

El muestreo que se utilizó es no probabilístico de tipo intencional, descrita por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la cual consiste en la disponibilidad de escoger a la muestra, ya que no todos cuentan con la misma probabilidad de ser elegidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para técnica de recolección de datos se utilizó el inventario de violencia y acoso laboral en el trabajo (IVAPT) validada por el doctor Manuel Pando Moreno, cuyo objetivo es lograr determinar si existe acoso psicológico en el trabajo, en la cual se dividen en dos dimensiones: a) Presencia de la violencia psicológica en el trabajo. b) Acoso psicológico en el trabajo. El cuestionario busca medir la violencia y el acoso psicológico, presenta 22 preguntas que se dividen en dos las cuales son (a) y (b), el primero se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que

se pregunta y el segundo inciso refiere a la frecuencia en la que ocurre respecto a sus compañeros.

Para la validez y confiabilidad del instrumento se obtuvo una muestra constituida por 307 trabajadores de catorce estados de México con un 61.2% del género masculino y 38.8% del género femenino, asimismo se consideraron los criterios de adecuación muestral de (KMO), encontrando un valor ,897, con una de esfericidad Bartlett de 1936.114, 190 grados de libertad y ,.000 de significancia, lo cual refiere la pertenencia para hacer el análisis factorial, finalmente se obtuvo un coeficiente $\alpha = ,91$ alpha de Cronbach.

En Perú el instrumento fue validado en el 2014 por Pando, Aranda, Salazar y Torres, con una población de 328 sujetos teniendo un coeficiente de fiabilidad del Alpha de Cronbach de ,889, encontrando un valor ,057 en el criterio de adecuación muestral de KMO y,000 de significancia, lo cual refiere la pertenencia para hacer el análisis factorial.

3.5. Procedimiento

En la actualidad nuestro país se encuentra en una situación de emergencia debido a la pandemia que está afectando a toda la población, es por eso que la aplicación del inventario de violencia y acoso psicológico en docentes universitarios se hizo de manera virtual, para ello, se hizo uso de la aplicación Google Forms, en el cual se pudo plasmar el cuestionario para mayor acceso de nuestra muestra.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se llevó a cabo el análisis de los datos mediante la estadística descriptiva donde se procesó la información recaudada de la aplicación del cuestionario en cada una de las universidades de la provincia del Santa en el programa IBM SPSS Statistics versión 24 con la finalidad de obtener la confiabilidad de instrumento mediante el Alpha de Cronbach y la correlación ítem-test. Se realizó un análisis de datos, y se tuvo como propósito la evaluación del Inventario de Violencia y

Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT), luego se realizó los cuadros con el formato de normas APA.

3.7. Aspectos éticos

Se considera de manera primordial la confidencialidad de las personas que participan en la investigación, esto descrito en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2017) en el cual el Art. 84 en el cual indica que todo estudio comienza por un acuerdo entre el investigador y el participante, del mismo modo en el Art. 20 se menciona la responsabilidad de proteger toda clase de información que provenga del individuo, considerando que cada participante firmará un consentimiento informado donde tendrá una información sobre el proceso de investigación a realizar.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo

Dimensiones	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	r_{itc}
Presencia de violencia	1	2,02	1,081	-,366	-,660	,780
	2	2,02	1,154	-,227	-,786	,769
	3	2,03	1,238	-,173	-,965	,754
	4	2,26	1,171	-,371	-,619	,703
	5	2,19	1,205	-,345	-,694	,787
	6	2,16	1,214	-,406	-,832	,785
	7	2,09	1,317	-,247	-1,126	,836
	8	2,07	1,225	-,187	-,918	,805
	9	2,07	1,161	-,132	-,693	,804
	10	2,19	1,239	-,334	-,803	,842
	11	1,91	1,168	-,215	-,897	,799
	12	2,07	1,172	-,310	-,772	,776
	13	1,92	1,088	-,158	-,568	,786
	14	2,07	1,110	-,388	-,462	,779
	15	1,79	1,158	-,140	-,924	,819
	16	2,16	1,361	-,313	-1,172	,876
	17	2,03	1,208	-,285	-,896	,852
	18	2,03	1,081	-,263	-,408	,592
	19	2,11	1,306	-,201	-1,084	,769
	20	1,95	1,275	-,208	-1,024	,768
	21	2,00	1,325	-,159	-1,074	,739
	22	2,03	1,219	-,188	-,817	,724
Acoso psicológico	1	,15	,363	1,933	1,759	,360
	2	,15	,356	2,007	2,054	,420
	3	,09	,283	2,955	6,824	,417
	4	,12	,327	2,351	3,574	,380
	5	,11	,319	2,452	4,069	,401
	6	,09	,283	2,955	6,824	,389
	7	,11	,319	2,452	4,069	,382
	8	,11	,319	2,452	4,069	,445
	9	,13	,342	2,168	2,736	,520
	10	,10	,302	2,681	5,260	,510
	11	,20	,402	1,505	,268	,314
	12	,07	,251	3,495	10,356	,555
	13	,13	,342	2,168	2,736	,460
	14	,19	,392	1,614	,613	,411
	15	,11	,319	2,452	4,069	,540
	16	,08	,273	3,114	7,804	,606
	17	,15	,356	2,007	2,054	,397
	18	,11	,311	2,562	4,627	,486
	19	,13	,342	2,168	2,736	,454
	20	,12	,327	2,351	3,574	,512
	21	,09	,283	2,955	6,824	,523
	22	,17	,381	1,733	1,016	,535

Nota: DE=desviación estándar; r_{itc} =índice de correlación R corregido

En la tabla 1, se observa que la media aritmética de los puntajes en los ítems varía entre ,07 y 2,26; el grado de dispersión de los puntajes de cada ítem con respecto a la media aritmética oscila entre ,251 y 1,361; todos los ítems de la dimensión presencia de violencia presentan valores de asimetría entre -,5 a ,5; es decir tienden a cero por lo tanto son simétricos, el resto de ítems (dimensión acoso psicológico) presentan asimetría positiva, luego el 15,4%% de los ítems presentan distribución simétrica (curtosis -,5 y ,5); todos los ítems de presencia violencia presentan menor concentración en la región central de la distribución es decir tienen distribución platicúrtica, y todos los ítems de acoso psicológico presentan una mayor concentración en la región central de la concentración de la distribución es decir tienen distribución leptocúrtica, es así que al evaluar de manera conjunta ambas medidas en los ítems se intuye que las puntuaciones de los mismos no tienden a una distribución normal y por último se observa que la correlación ítem-test varían entre ,314 y ,876 por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable (>.30) es decir, todos los ítems miden lo mismo que en todo el cuestionario.

Tabla 2**Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo**

Escala	M	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	α	IC de Confianza (95%)	
							Lim. Inf.	Lim. Sup.
Presencia de violencia	45,19	21,24	-,650	-,539	22	,973	,967	,979
Acoso psicológico	2,73	3,651	2,820	10,490	22	,860	,826	,891

Nota: DE=desviación Estándar; α =coeficiente Alfa; M=Media; IC=Intervalos de Confianza; Lim. Inf.=Límite Inferior; Lim. Sup.= Límite Superior

Descripción:

En los resultados de la tabla 2 se observa que el promedio de las puntuaciones en las dimensiones del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo son 45,19 y 2,73 (presencia de violencia y acoso psicológico); el grado de dispersión de los puntajes con respecto a su media aritmética en las dimensiones son 21,14 y 3,651; además ambas dimensiones (presencia de violencia y acoso psicológico) no tienden a una distribución normal (asimetría y curtosis fuera de los límites $\pm,5$). El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach en todas las dimensiones es mayor o igual a ,70 por lo que el cuestionario es confiable.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue determinar las propiedades psicométricas del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) en docentes universitarios con una muestra no probabilística de tipo intencional, el cuestionario contiene dos dimensiones la primera es presencia de violencia psicológica, la cual se define según Pando (2006) como aquella actitud amenazadora hacia la víctima, que provoca daños psicológicos u otro tipo de lesiones físicas. Por otro lado, acoso psicológico en el trabajo, definida por Pando (2006) como todo comportamiento abusivo y repetitivo que tiene como fin intranquilizar, infligir o conseguir una reacción de desacomodo en el otro individuo, y que tiene como consecuencia la lesión de la honra y la integridad de la persona afectada.

Se establecieron dos objetivos específicos, el primero que busca determinar la validez de constructo, a través de la correlación ítem – test en la cual se inició con el análisis de la media, desviación estándar, los índices de asimetría y curtosis de todos los ítems, también la correlación ítem-test donde se observó que en la dimensión presencia de violencia las puntuaciones varían entre ,703 y ,876, mientras que en la dimensión acoso psicológico se encuentran entre ,360 y ,606 por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable según Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes refieren que la puntuación debe ser $>.30$, estos resultados fueron similares a la investigación de Del Castillo (2016), donde obtuvo índices de ítem – test de .21 a .87, obteniendo un resultado favorable.

Así mismo, el segundo objetivo específico fue determinar la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) en docentes universitarios en la cual se utilizó un 95% de confianza; por otro lado, en cuanto a la dimensión de presencia de violencia obtiene ,973; de igual forma, en la dimensión acoso psicológico se obtiene una puntuación de ,860 encontrándose ambas en un nivel aceptable según George y Mallery (2003), indican que el inventario es confiable. De igual forma, resultados similares se encuentran en la

investigación de Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015), en la que se tuvo una muestra de 700 trabajadores, obteniendo en la dimensión de presencia de violencia de ,773 y en acoso psicológico de ,930 presentando buenos índices de confiabilidad en general, al igual que la investigación de Narro (2017), donde alcanzó un coeficiente mayor a ,81 presentando la confiabilidad del instrumento.

Por otro lado, este inventario de dos dimensiones obtuvo puntuaciones de confiabilidad que se encuentran en un nivel adecuado, siendo visto desde una perspectiva psicológica, muestra los resultados como gran aporte para poder destacar la influencia de la violencia y el acoso psicológico en la baja productividad y clima laboral de los docentes universitarios en la provincia del Santa referidos por Guillèn y Guil (2000), donde mencionan que en el nivel profesional la persona víctima del acoso y violencia psicológica resulta con baja motivación e insatisfacción para desarrollar sus funciones dentro de un ambiente hostil, haciendo que su desempeño laboral baje teniendo como fin el abandono de trabajo y disminuyendo su posibilidad de encontrar nuevas ofertas laborales. Así mismo, los datos obtenidos logran ser de aporte a la psicología para lograr tomar en cuenta aquellos factores que aquejan a muchas organizaciones y a sus propios colaboradores, los cuales repercuten en el éxito de la empresa y el logro de objetivos.

Dichas puntuaciones obtenidas en el instrumento reflejan que el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo, cuenta con las propiedades psicométricas de confiabilidad y validez, por lo cual puede ser útil para futuras investigaciones que profundicen la problemática de los factores organizacionales, así como la influencia en la calidad de vida del colaborador.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto a correlación ítem – test se encontraron los 22 reactivos dentro de la puntuación aceptable que es $>,30$, obteniendo puntuaciones que varían entre $,314$ y $,876$, lo que indica una adecuada validez de constructo.
- Se determinó la confiabilidad por medio del método de consistencia interna del Alpha de Cronbach, obteniendo en la dimensión de presencia de violencia $,973$ y en la dimensión de acoso psicológico $,860$ indicando que el instrumento es aceptable.

VI. RECOMENDACIONES

- Ejecutar la validez de contenido para corroborar la comprensión de los ítems del instrumento.
- Utilizar otros métodos para la confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) en futuras investigaciones, para brindarle un mayor soporte.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038–1059
- Benitez, K., & Chinchayhuara, C. (2013). Mobbing en docentes de la Facultad de Mecanica de la UNCP. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Bosqued, M. (2005). ¡Que no te pese el trabajo! Madrid: Gestión 2000.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Lexington, MA: D.C. Hearth.
- Casas, T. (2008). *Acoso según la comisión de ética y transparencia institucional*. CETI. (5ta ed). Perú: Casaviva.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética del Psicólogo Peruano. *Colpsic*. 3 - 4
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2002). Mobbing. *Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing. 15 - 20
- Dawn, J., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations. *Aggressive Behavior*. 29, 489- 496.
- Del Castillo, A. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz. (*Tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Díaz, V. (2007). *Acoso laboral. ¿Un flagelo negociable? (1° ed.)*. Buenos Aires: Quorum.
- Díaz, M. T. (2015). Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo — Ivapt-Pando— en Tres Ámbitos Laborales Chilenos. *Scielo*, 9 - 13.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). The Concept of Bullying at work. The European Tradition., *Bullying and Emocional Abuse in the Workplace: Internacional Perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Frey, K. S., Hirschstein, M. K. y Guzzo, B. A. (2000). Second Step: Preventing aggression by promoting social competence. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 8(2), 102-112.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Redalyc*, 7 -11
- Gonzales, J., & Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 400 - 408.
- Glomb, T. M. (2002). *Workplace aggression: informing conceptual models with data from specific encounters*. *Journal of occupational health psychology*, 7, 20-36.
- Guillén, C. y Guil R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid España: McGraw Hill.

- Hellriegel, Slocum y Woodman (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: International Thomson Editores
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6a edición). México: McGraw Hill.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral*. España: Paidós
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organizational Antecedents of Workplace Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 15 -35
- Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2000). Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff. *Occupational and Environmental Medicine*. 656-660.
- Lara, J. & Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Scielo*. 43 – 48.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184
- Leymann, H. (1997). *The Mobbing Encyclopedia. Bullying. The Definition of Mobbing at Workplaces*. Madrid: Pirámide.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M. E. & Sanz, A. I. (2010). PostTraumatic Symptoms Among Victims of Workplace Bullying: Exploring Gender Differences and Shattered Assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*. 26-35.
- Narro, K. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral en colaboradores de una entidad gubernamental Chimbote. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Violence*. Washington: Organización Mundial de la Salud.
- Pando, M. (2006). *Temas de Condiciones de Trabajo y Salud Mental*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Redalyc*.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae
- Piñuel, I. y Zabala (2004). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración*. Madrid: Sindicato Gestha.
- Piñuel, I. (2010). *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido*. Santander: Sal Terrae
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rosales, S., & Noé, H. (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT-60 en una muestra peruana. *Revista de Investigación y Cultura -Universidad César Vallejo*.

- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56 (10), 1213-1232.
- Toselli C. (2007) *Violencia en las relaciones laborales*. Córdoba, Argentina: Alveroni
- Uribe, J. (2001). *Violencia y Acoso en el Trabajo: Mobbing*. México: Editorial Manual Moderno.
- Vartia, M. (1993). Psychological harassment (bullying, mobbing) at work. En: K. KauppinnenToropainen (Ed.), *OECD panel group on women, work and health* (pp.149–152). Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Vásquez, J. (2015). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM)*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 4, 369-373.

ANEXOS

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Acoso psicológico	<p>Es todo comportamiento abusivo y repetitivo que tiene como objetivo intranquilizar, infligir o conseguir una reacción de desacomodo en el otro individuo, y que tiene como consecuencia la lesión de la honra y la integridad de la persona afectada.</p> <p>Pando (2006)</p>	<p>El instrumento presenta con 22 reactivos, los cuales se encuentran en forma de enunciado, y están en escala Likert</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acoso psicológico en el trabajo. 	Intervalo
Violencia	<p>Es aquella actitud amenazadora hacia la víctima, provocando daños psicológicos u otro tipo de lesiones físicas.</p> <p>Pando (2006)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Presencia de violencia psicológica en el trabajo. 	

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

Dr. Manuel Pando Moreno

IVAPT-PANDO

El cuestionario que está usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas: El primero, que es el inciso (a) se refiere a con qué frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso (b) que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

A)

4. Muy frecuentemente

3. Frecuentemente

2. Algunas veces

1. Casi nunca

0. Nunca

B)

1. Menos que a mis compañeros

2. Igual que a mis compañeros

3. Más que al resto de mis compañeros

<u>PREGUNTAS</u>	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14. Siento que se me impide expresarme		
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT)

Autores: Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar

Año: 2006

Objetivo: Determinar la existencia del acoso psicológico en el trabajo,

Administración: Individual y Colectiva

Duración: 20 a 25 min

Aplicación: Adultos

Dimensiones: a) Presencia de la violencia psicológica en el trabajo b) Acoso psicológico en el trabajo.

Confiabilidad: Es de ,91 haciendo el uso del Alpha de Crombach

Validez: Indica una estructura unidimensional, con 53.47% de varianza

Adaptación en Perú: Validada por Pando, Aranda, Salazar & Torres en el 2014, con un coeficiente de fiabilidad del Alpha de Cronbach de ,889



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 19 de noviembre de 2019

CARTA N°443- 2019 / D.Ps - UCV- CH

Dra. MANUELA PORTALES PAIROZAMA

DIRECTOR

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **PROYECTO DE INVESTIGACION** estará bajo la responsabilidad de la docente **Manuel Alva Olivos** (cuyo procedimiento consiste en conocer la cantidad de personal administrativo y docente que tiene en su distinguida empresa) lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a los estudiantes para el desarrollo de talleres de información en su institución, cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento y a la espera de recibir una respuesta positiva de su parte, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

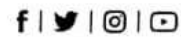


Dr. Noé Grijalva Hugo Martín
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo - Chimbote

Le adjunto la lista de estudiantes.

1	BOLDAN VERA ELIZABETH
2	PEREZ VERA GIANELLA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

Chimbote, 14 de Noviembre de 2019

CARTA N°437 - 2019 / D.Ps - UCV- CH

MGTR. YHANY PICHEN LEON
JEFA DE DIVISIÓN DEL PERSONAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE



Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseársle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada "Proyecto de Investigación", que estará bajo la responsabilidad del docente Manuel Alva Olivos (Cuyo procedimiento consiste en conocer la cantidad de personal administrativo y docentes que tiene en su distinguida empresa), lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a los estudiantes para el desarrollo de talleres de información en su institución, cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento y a la espera de recibir una respuesta positiva de su parte, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Dr. Noé Grijalva Hugo Martín
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo - Chimbote

Le adjunto la lista de estudiantes.

1	PEREZ VILCHEZ GIANELLA
2	ROLDAN VERA ELIZABETH

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

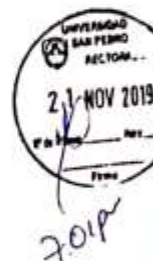


ucv.edu.pe

Chimbote, 19 de noviembre de 2019

CARTA N°443-2019 / D.Ps-UCV-CH

Dr. GILMER DIAZ TELLO
RECTOR
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Presente.-



De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseándole todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **PROYECTO DE INVESTIGACION** estará bajo la responsabilidad de la docente **Manuel Alva Olivos** (cuyo procedimiento consiste en conocer la cantidad de personal administrativo y docente que tiene en su distinguida empresa) lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a los estudiantes para el desarrollo de talleres de información en su institución, cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento y a la espera de recibir una respuesta positiva de su parte, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




José Grijalva Hugo Martín
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo - Chimbote

Le adjunto la lista de estudiantes.

1	RISDAN VERA ELIZABETH
2	PEREZ VILLARZ GUINILLA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.